



Resumen Informativo

ALIANZA NACIONAL PARA LA FUERZA LABORAL CON DISCAPACIDADES

NUMERO 19 • FEBRERO 2006

El Sistema de Desarrollo de la Fuerza Laboral y el Desarrollo Profesional de los Practicantes de Servicios para Jóvenes: ¿Porqué el Desarrollo Profesional?

Este resumen informativo identifica los beneficios que el sistema de desarrollo de la fuerza laboral, los jóvenes y la comunidad ganan a través del desarrollo profesional de los practicantes de servicios para jóvenes, incluyendo un plan de cinco pasos para legisladores interesados en apoyar el desarrollo profesional de los practicantes de servicios para jóvenes en sus áreas locales.

Los desafíos que enfrentan los jóvenes que están desconectados de los sistemas educativos y de empleo son crecientes. Se estima que 5.4 millones de jóvenes entre la edad de 16-24 años no están en la escuela y no tienen trabajo, de acuerdo a un estudio del Centro de los Mercados Laborales de la Universidad Northeastern. Estudios adicionales por este centro indican que las probabilidades de empleo para jóvenes entre las edades de 16-19 años han disminuido dramáticamente en los últimos tres años. Entre los veranos del 2000-2003, la proporción de jóvenes empleados bajó en 8.5% puntos porcentuales, lo que significa que 1.5 millones de jóvenes menos encontraron trabajo que en el 2000 (Sum et al, 2002). En el frente educativo, un reporte del 2004 en los porcentajes de graduación por el Urban Institute muestra que el porcentaje de graduación es del 68%, con cerca de una tercera parte de todos los estudiantes de escuelas públicas secundarias sin conseguir graduarse. Este reporte también resalta las brechas en los porcentajes de graduación entre diferentes grupos étnicos, con estudiantes pertenecientes a grupos minoritarios (Nativo Americanos, Hispanos y Afro Americanos), teniendo posibilidades del 50 por ciento de obtener un diploma de la escuela secundaria (Swanson, 2004). En el mercado laboral de hoy día, sin los niveles de destrezas y habilidades exigidos por los empleadores, las oportunidades para obtener salarios decentes y poder sobrevivir son mínimas. Es importante para el sistema de desarrollo de la fuerza laboral de este país fortalecer su capacidad de proveer un entrenamiento y preparación efectiva para la gente joven con y sin discapacidades para permitirles entrar y tener éxito en el campo laboral. Para poder asistir a los jóvenes que reflejan esas estadísticas, los individuos en los programas que los sirven tienen que estar armados con algunos conocimientos, habilidades y destrezas en particular.

Hoy día, existe poco o ningún acuerdo sobre que tipo de destrezas los trabajadores necesitan para poder proveer apoyo a los jóvenes más vulnerable en el país. El “sistema de desarrollo de la fuerza laboral” incluye a todas las organizaciones federales, estatales y locales que planean asignar recursos (públicos y privados) para proveer revisión administrativa y operar programas

para poder asistir a individuos y empleadores a obtener educación, entrenamiento, puestos de trabajo y reclutamiento laboral. Los tipos de organizaciones y el conjunto de escenarios involucrados para el desarrollo de la fuerza laboral son variados, incluyendo los centros de apoyo laboral conocidos en inglés como One-Stop Centers y programas de desarrollo para jóvenes, programas de rehabilitación vocacional, escuelas secundarias, universidades, programas para después de la escuela y programas de entrenamiento laborales.

Practicantes de servicios para jóvenes, trabajadores que aceptan alumnos, encargados de casos, promotores de trabajo, maestros, coordinadores de transición, consejeros, líderes de grupo de desarrollo para jóvenes y especialistas de vida independiente son usualmente el primer contacto o “la cara” del sistema de desarrollo de la fuerza laboral. Ellos juegan un rol importante conectando a los jóvenes con las oportunidades en la fuerza laboral y su apoyo. Estudios muestran la importancia que los adultos tienen en la vida de los jóvenes y las interacciones del personal han sido citadas repetidamente como la razón por la que los jóvenes se quedan o dejan un programa. (Bouffard & Little, 2004; Eccles & Gootman, 2002; McLaughlin, 2000; Rosenthal & Vandell, 1996; Tolman, Pittman Yohalem, Thomases, & Trammel, 2002). Por lo tanto, la habilidad de los practicantes de servicios para jóvenes para involucrar y retener a los jóvenes es una pieza central de las habilidades del sistema de desarrollo de la fuerza laboral para preparar a los jóvenes para la edad adulta y para el mundo del trabajo.

Para poder construir y mantener un sistema de desarrollo de la fuerza laboral es esencial establecer un desarrollo profesional efectivo para los practicantes de servicios para jóvenes que son responsables de darle forma al futuro de los trabajadores y líderes de la economía de la nación. Sabemos lo importante que es el desarrollo profesional. Cuando este se da existe una conexión con una mayor satisfacción con el trabajo y retención, más involucramiento de los jóvenes, mejores prácticas y mejores resultados con los jóvenes (Bouffard & Little, 2004; NICHD Early Child Care Research Network, 2001; Norris 2001). Esos mejores resultados con los jóvenes, como una mayor participación comunitaria, menos comportamientos peligrosos, mejores calificaciones y mejor retención de trabajos, no solo son buenos para los jóvenes y los programas, son buenos para la comunidad en general.

El desarrollo profesional del personal no es solo importante para el desarrollo de los jóvenes; también es una inversión financiera inteligente para organizaciones y los que proveen los fondos. La publicidad, selección y entrenamiento para un nuevo empleado le puede costar a una organización de tres a seis meses de productividad y del 29-40% del salario de una posición (Fitz-Enz, 2000). Esto no toma en cuenta el desgaste del otro personal que cubre las responsabilidades de dicha posición cuando a un programa le falta personal. Finalmente, fondos gastados en computadoras, currículos y espacios para programas, son desperdiciados si un joven trabajador eficiente no está ahí para conectar a otros jóvenes con esos recursos. Así como una casa no es un hogar – un edificio y materiales no constituyen un programa. Practicantes capacitados son necesarios para obtener lo mejor de cada dólar invertido en un programa. Estudios muestran que el desarrollo profesional del personal lleva a una mejor práctica con los estudiantes, mejora la calidad del programa, y aumenta los resultados positivos en los jóvenes (Center for School and Community Services, Academy for Educational Development, 2002; Hall & Cassidy, 2002; and Westat & Policy Studies Associates, 2001).

Identificando Conocimientos, Destrezas y Habilidades Entre Sistemas

Para servir a los jóvenes eficientemente se necesitan conocimientos generales y especializados. Ciertos conocimientos, destrezas y habilidades (KSAs por sus siglas en inglés) son necesarios.

Los practicantes de servicios para jóvenes tienen que mantener el paso con los cambios constantes y el campo laboral mientras la economía de la nación cambia y nuevas tecnologías evolucionan, así como también con las demandas de estándares académicos más rigurosos y los cambios en la cultura y las necesidades de los jóvenes de hoy día. De esta forma es necesario ser más competente en las áreas de educación, desarrollo de la fuerza laboral y desarrollo de los jóvenes.

Además, El Censo ha estimado que uno de cada ocho jóvenes cuenta con alguna discapacidad (algunas escondidas o no diagnosticadas), es importante para todos los practicantes de servicios para jóvenes estar preparados para trabajar eficientemente con todos los jóvenes. Esto es especialmente importante ya que los programas enfatizan el servir bien a los “jóvenes más necesitados” como respuesta al reporte y grupo de trabajo para jóvenes desfavorecidos que fue preparado por La Casa Blanca, la reautorización de la Ley para la Inversión en la Fuerza Laboral, y recientes conclusiones de investigaciones (DHHS, 2003; DOL, 2004; Sum et al, 2002; Swanson, 2004). Hay muchos puntos en común y puntos en común entre esas poblaciones y los jóvenes con discapacidades. Por ejemplo:

- Del 30 – 40 % de los jóvenes en cuidado tutelar toman clases de educación especial (National Collaborative on Workforce and Disability for Youth, 2005).
- 36% de los estudiantes que han dejado la escuela secundaria tienen discapacidades para el aprendizaje y el 59% tienen desordenes emocionales o de comportamiento (Blackorby & Wagner, 1996).
- 75% de los jóvenes en el sistema juvenil de justicia tiene algún tipo de discapacidad (DOJ, PACER, 2005).

Es por esto que el éxito en el desarrollo del sistema de la fuerza laboral hoy día requiere que todo el personal: este familiarizado con el campo de las discapacidades; tenga entendimiento del desarrollo de los adolescentes; sigan pasos apropiadas en relación a las leyes de empleo y discapacidades; se comunican, motivan, incentivan y adecuadamente examinan y posicionan a los jóvenes; se conecte con empleadores, comunidades y familias; completen todo el papeleo requerido en sus trabajos. Los practicantes de servicios que cuentan con los KSAs (por sus siglas en inglés) necesarios pueden proveer a todos los jóvenes una amplia variedad de oportunidades, recursos y servicios para que puedan alcanzar su potencial de una mejor manera y así poder tener una transformación positiva hacia la edad adulta y al mundo laboral. Los programas y organizaciones pueden ser más eficientes cuando los practicantes de servicios para jóvenes cuentan con los KSAs necesarios para hacer su trabajo.

Ya que el conectar a los jóvenes al sistema del desarrollo del campo laboral requiere un variado número de conocimientos, como el desarrollo de jóvenes, educación y desarrollo de áreas del campo laboral, no hay un sistema que pueda hacerlo todo. La colaboración entre sistemas es clave para ayudar a los jóvenes a recibir las oportunidades, apoyos y servicios que necesitan para tener una transición con éxito de la adolescencia a la edad adulta y al campo laboral. Además, ya que muchos de los jóvenes más “necesitados” están relacionados con varios sistemas al mismo tiempo, la colaboración entre sistemas tiene sentido no solo desde el punto de vista administrativo pero también financiero.

Como parte de la iniciativa Conocimientos, Destrezas y Habilidades (KSAs) La Alianza Nacional para la Fuerza Laboral con Discapacidades (NCWD/Youth) ha comenzado a revisar lo que los practicantes de los diferentes rubros necesitan saber para poder trabajar juntos en favor de los jóvenes. Los KSAs son los conocimientos, destrezas y habilidades que los practicantes

necesitan aplicar eficientemente para todos los jóvenes en el área de desarrollo en el campo laboral. Los KSAs están organizados en diez áreas que fueron compilados de una reseña de 70 iniciativas en las áreas de desarrollo para los jóvenes, desarrollo del campo laboral, educación y discapacidades. Todas las iniciativas revisadas identifican las áreas de competencia, entrenan a profesionistas, y/o proveen un certificado. La lista inicial de las áreas de competencia fue validada por un grupo nacional de practicantes jóvenes, encargados de programas, participantes interesados en los diferentes ramos a través de grupos de enfoque, conferencias telefónicas, reuniones, así como reacciones y opiniones en línea relacionadas con relevancia, competencia y entrenamientos disponibles. Este proceso confirma la relevancia de KSAs a las actividades diarias de los programas de desarrollo para la fuerza laboral de los jóvenes. (Tabla 1)

TABLA 1: SINTESIS DE HABILIDADES PARA PRACTICANTES DE SERVICIOS PARA JOVENES

Las habilidades que todos los practicantes de servicios para jóvenes necesitan están enlistados en la primera columna. Ellos fueron resumidos del trabajo de The John J. Heldrich Center, the YDPA Program, the National Association of Workforce Development Professionals (NAWDP), y otros. La segunda columna contiene habilidades adicionales para practicantes de servicios para jóvenes que trabajan con jóvenes con discapacidades. Esas habilidades son una combinación de sugerencias de el Council on Rehabilitation Education (CORE), the Center for Mental Health Services, the Association for Persons in Supported Employment (APSE), y otros.

| KSAs (por sus siglas en inglés) Necesitan Servir a Todos los Jóvenes Eficientemente | KSAs Adicionales Necesitan Servir a Jóvenes con Discapacidades Eficientemente |
|--|---|
| Área de Habilidades #1: Conocimiento del Campo | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento de la teoría de desarrollo para los jóvenes, adolescentes y de desarrollo humano • Entendimiento de los derechos de los jóvenes y de leyes, incluyendo aquellas de trabajo, asistencia y horas limite • Autoconocimiento como un trabajador en el área del desarrollo de los jóvenes, incluyendo éticas profesionales y limites, confidencialidad, y las necesidades del desarrollo profesional y oportunidades | <ul style="list-style-type: none"> • Entendimiento de los valores y la historia del campo de las discapacidades • Entendimiento de las leyes sobre discapacidades, incluyendo 504, ADA, IDEA, and TWWIIA (todas ellas por sus siglas en inglés) • Conocimiento de conceptos clave y de procesos incluyendo IEP, IPE (por sus siglas en inglés), transición, derechos de los padres, información sobre opciones, autodeterminación, acceso universal y asistencia especial o facilidades razonables • Entendimiento de los derechos de privacidad y confidencialidad relacionados con revelar las discapacidades |
| Área de Habilidades #2: Comunicación con los Jóvenes | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Tener respeto y cuidado con todos los jóvenes, incluyendo la habilidad de tener una mente abierta y no juzgar, desarrollar relaciones de confianza y mantener conciencia de la diversidad de la cultura de los jóvenes • Habilidad para reconocer y atender una intervención (como abuso de drogas o alcohol, abuso domestico, violencia y depresión) • Habilidad para abogar, motivar y reclutar a jóvenes | <ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento de asuntos y tendencias que afectan a los jóvenes con discapacidades (como bajas expectativas, barreras ambientales o de actitud, necesidad de integración social) • Entendimiento de la conciencia y percepciones de las discapacidades, sensibilidad y cultura • Entendimiento para poder comunicarse con jóvenes con varias discapacidades físicas, sensoriales, psiquiátricas y cognitivas |

**TABLA 1: SINTESIS DE HABILIDADES PARA
PRACTICANTES DE SERVICIOS PARA JOVENES**

| Área de Habilidades #3: Evaluación y Planeación Personalizada | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Habilidad para facilitar una planeación centrada en la persona, incluyendo la habilidad de evaluar metas, intereses, experiencias pasadas, estilos de aprendizaje, habilidades académicas, habilidades de vida independiente y necesidades (como transportación, etc.) • Habilidad para involucrar a los jóvenes en su proceso de planeación ayudándolos a poner metas realistas y pasos a seguir, hacer elecciones informadas, ejercer auto determinación y participar activamente en su propio desarrollo (incluyendo planeación financiera/beneficios y requisitos educativos) • Conocimiento de varias herramientas de evaluación así como estrategias y habilidades para administrar evaluaciones (o hacer referencias, cuando sean necesarias) • Habilidad de medir el progreso y hacer cambios cuando sea necesario | <ul style="list-style-type: none"> • Habilidad para evaluar adecuadamente las discapacidades de los jóvenes (en el lugar de trabajo o a través de recomendaciones, de ser necesario) • Entender como usar la información de las evaluaciones y antecedentes y reconocer las implicaciones para educación y empleo, incluyendo cualquier necesidad potencial de asistencia especial o facilidades y tecnología de asistencia • Habilidad de evaluar las capacidades para vidas independientes/comunitarias y necesidades, incluyendo asistencia especial, facilidades y apoyos • Entender la planeación de los beneficios, incluyendo los ingresos del Seguro Social, beneficios de salud y su relación con el empleo |
| Área de Habilidades #4: Relación con la Familia y la Comunidad | |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Involucrarse/construir relaciones con la familia y otras personas relevantes ▪ Habilidad para mapear los recursos y conectar a los jóvenes con instituciones comunitarias y adultos que los apoyen ▪ Habilidad de involucrar a los jóvenes en servicios comunitarios y actividades de liderazgo | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Involucrar a familias, tutores y representantes incluyendo conexiones con recursos específicos para las discapacidades y con grupos Recursos comunitarios, incluyendo recursos específicamente para las discapacidades y organizaciones |
| Área de Habilidades #5: Preparación de la Fuerza Laboral | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Habilidad para facilitar la preparación para el trabajo, desarrollo de capacidades y medir fortalezas y barreras para ser empleado • Habilidad para enseñar destrezas para la búsqueda de trabajo, incluyendo el uso de tecnología y el internet • Habilidad de entrenar a los jóvenes, asistirlos con el mantenimiento de un trabajo y proveer apoyo y seguimiento • Habilidad para emparejar a jóvenes con posibles empleadores y profesiones, incluyendo análisis de capacidades y capacidades estándares • Habilidad para involucrar a los empleadores en el proceso de preparación | <ul style="list-style-type: none"> • Habilidad para llevar a cabo análisis de trabajo, emparejamiento, específicos y a la medida para jóvenes con discapacidades, incluyendo asistencia especial, apoyos y modificaciones • Conocimiento del apoyo requerido para colocar a jóvenes en los trabajos, incluyendo lo que los empleadores necesitan saber sobre asistencia especial razonable, tecnología de asistencia, fuentes de apoyo e incentivos de impuestos |

**TABLA 1: SINTESIS DE HABILIDADES PARA
PRACTICANTES DE SERVICIOS PARA JOVENES**

| Área de Habilidades #6: Exploración de Carreras Profesionales | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento de tecnología y búsqueda de habilidades en línea • Conocimiento de herramientas y procesos para explorar profesiones • Habilidad para involucrar a empleadores en la exploración de profesiones • Conocimiento del lugar de trabajo y las tendencias del mercado laboral | <ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento del lugar de trabajo y las tendencias del mercado laboral, incluyendo opciones para jóvenes con discapacidades como son los apoyos para el empleo, empleo personalizado o auto empleo |
| Área de Habilidades #7: Relación con Empleadores y Entre Empleador y Empleado | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Habilidad para desarrollar relaciones con empleadores • Habilidad para comunicarse de forma eficiente con los empleadores • Habilidad de mediar/resolver conflictos • Habilidad de involucrar a empleadores en el diseño y entrega de programas • Habilidad para entrenar a empleadores sobre como trabajar y dar apoyo a jóvenes • Capacidad de dar servicio a los clientes | <ul style="list-style-type: none"> • Habilidad para identificar, reclutar y proveer apoyo a empleadores que contratan a jóvenes con discapacidades • Habilidad de abogar por jóvenes con discapacidades con los empleadores incluyendo la negociación del diseño del trabajo, personalización y formación del trabajo • Habilidad para entrenar a empleadores y su personal sobre como trabajar y apoyar a jóvenes, incluyendo entrenamientos de conciencia sobre las discapacidades e información acerca del acceso universal, asistencia especial razonable, ayuda auxiliar y servicios para jóvenes con discapacidades |
| Área de Habilidades #8: Conexión a Recursos | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Habilidad para identificar un variado número de recursos comunitarios (gente, lugares, cosas y dinero) que pueden asistir a los jóvenes • Habilidad para crear relaciones y conexiones con otras agencias comunitarias y socios potenciales <p>Habilidad para promocionar programas propios como un recurso valioso para la comunidad y un socio viable</p> <p>Habilidad para desarrollar relaciones de cooperación con posibles fuentes de fondos para los jóvenes</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento de organizaciones comunitarias intermediarias para asistir y dar apoyo con recursos relacionados con las discapacidades |

TABLA 1: SINTESIS DE HABILIDADES PARA PRACTICANTES DE SERVICIOS PARA JOVENES

| Área de Habilidades #9: Diseño y Entrega del Programa | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento de los sistemas de desarrollo de la fuerza laboral, incluyendo la tecnología para el desarrollo de la fuerza laboral (servicios de administración y manejo, medidas de rendimiento y evaluaciones) • Habilidad para trabajar con grupos, impulsar el trabajo de equipo, desarrollar el liderazgo y seguimiento entre los jóvenes • Habilidad para manejar programas y presupuestos • Habilidad para diseñar programas usando las mejores practicas (considerando la edad, etapa y estado cultural adecuado) • Habilidad para dirigir servicios, incluyendo como fijar metas medibles con resultados tangibles • Habilidad de evaluar y ajustar programas basados en los resultados de los datos y medidas | <ul style="list-style-type: none"> • Habilidad para conseguir recursos sobre educación especial, rehabilitación vocacional, programas de rehabilitación comunitarios, incentivos de ingreso para trabajo para gente con discapacidades y otros programas específicos para discapacitados • Conocimiento sobre acceso universal y diseño, asistencia especial o facilidades razonables, ayuda auxiliar y servicios |
| Área de Habilidades #10: Capacidades Administrativas | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Habilidad para completar referencias y resúmenes de servicios usando formatos comunes de reportes y sus requerimientos • Destreza para comunicarse de forma escrita y oral • Habilidad para manejar tiempo y horarios • Capacidad de trabajar en equipo y tener habilidades interpersonales | <ul style="list-style-type: none"> • Habilidad para completar referencias y resúmenes específicos a las discapacidades, como son IEP, IPE, y IWP (todas por sus siglas en inglés) y un plan de transición |

Una vez que una lista de habilidades y competencias fue validada, se obtuvieron opiniones de practicantes, encargados de programas y administradores con respecto a la relevancia, competencia y nivel de entrenamiento para cada área para comenzar a identificar las prioridades de entrenamiento para practicantes de servicios para jóvenes. Esta encuesta encontró que la comunicación con los jóvenes, conexión con los recursos y la planeación individualizada y evaluaciones fueron las 3 habilidades clasificadas como más relevantes para el trabajo de los practicantes de servicios para jóvenes. Además, esta información también reveló que existe una brecha importante entre las áreas de habilidades de los empleados y empleadores y la cantidad de entrenamientos que actualmente se ofrecen.

La información obtenida también reveló que los practicantes estaban recibiendo mucho entrenamiento en el área administrativa y la mayoría estaba recibiendo al menos algún tipo de entrenamiento en las KSAs. Esto sugiere que algún sistema para desarrollo profesional ya se encuentra en la mayoría de las organizaciones y solo requieren ser apoyados para asegurarse de que todos los jóvenes tengan acceso a esos practicantes con los KSAs necesarios para cumplir con sus necesidades.

El Rol de los Políticos y Legisladores en el Desarrollo Profesional

El desarrollo profesional dentro de un campo en particular es usualmente dirigido por una combinación de la demanda de la industria, el entrenamiento disponible y la regulación gubernamental. La industria usualmente reconoce una brecha entre las habilidades obtenidas a través de los requisitos educacionales típicos y las habilidades necesarias para hacer ciertos trabajos. La educación pública en los Estados Unidos esta disponible solo hasta el término de la escuela secundaria, y en comparación con otros países industrializados, este país nunca ha desarrollado un sistema nacional formal de conexiones entre los empleadores y las escuelas para facilitar la transición de los estudiantes de la escuela al trabajo. Entre un mayor número de estudiantes obtienen un certificado de la escuela secundaria, este ha decrecido en su valor y desafortunadamente se ha demostrado que no es un indicador formal y creíble que muestre que los estudiantes están listos para el campo laboral (Institute for Educational Leadership Center for Workforce Development, 1993). Además, con el cambiante campo laboral y los continuos avances en la tecnología en muchos rubros, las habilidades necesarias para los trabajos se están volviendo más especializadas que nunca. Reconocimiento a nivel federal de la necesidad de habilidades adicionales en varias industrias fue demostrado en la Ley de 1984 de Carl D. Perkins (Perkins Act) que requería la creación de comités estatales para establecer estándares para grupos ocupacionales. Cuando la ley de Perkins fue reautorizada en 1990 (Perkins II), incluía apoyos fiscales para el desarrollo de habilidades estándares.

El desarrollo profesional en las áreas de desarrollo para jóvenes y el campo laboral apenas comienza y es conducido por fuerzas similares. Organizaciones dentro del área de desarrollo para jóvenes y el campo laboral, como la Alianza para Jóvenes (Collaboration for Youth) y la Asociación Nacional para el Desarrollo de los Profesionales en la Fuerza Laboral (National Association of Workforce Development Professionals), han reconocido la necesidad de conocimientos, habilidades y destrezas particulares para poder trabajar con jóvenes y han comenzado a desarrollar una lista de capacidades y destrezas, dando entrenamiento y/o certificados a aquellos que cumplen con dichos requisitos. La Ley de Inversión en la Fuerza Laboral reconoce la necesidad del desarrollo profesional y autoriza el uso de fondos para su desarrollo. Sin embargo, hay una falta de conexiones entre instituciones centrales responsables por la selección y apoyo para practicantes de servicios para jóvenes. Esas conexiones podrían ayudar a definir el desarrollo profesional necesario para los practicantes en ambas áreas.

Muchas de las bases para el desarrollo profesional y para el uso de KSAs ya están sentadas. Demanda y apoyo para KSAs se están fortaleciendo como fue demostrado en un reciente proceso de revalidación para las KSAs. Las series de grupos de enfoque, conferencias telefónicas y juntas que se han llevado en relación a las KSAs encontraron amplio apoyo, al igual que un sistema para entrenamiento y certificación para practicantes de servicios para jóvenes. Muchas secciones de la legislación actual, incluyendo la Ley de Inversión en la Fuerza Laboral, ya tienen fondos flexibles que pueden apoyar el desarrollo profesional.

Hay organizaciones locales, estatales y nacionales que ya ofrecen entrenamiento en algunas de las KSAs. Agencias gubernamentales y estatales, así como proveedores de fondos, pueden identificar o desarrollar entrenamientos para llenar esos espacios. Las KSAs pueden ser usadas como un marco para organizar todas esas ofertas en un sistema de desarrollo para practicantes de servicios para jóvenes cohesivo y profesional, permitiéndoles que puedan conectar a los jóvenes con oportunidades y recursos de una manera más eficiente.

Un Plan de Cinco Pasos para Políticos y Legisladores

Hay muchas formas en que los legisladores nacionales y estatales pueden apoyar la creación de un sistema de desarrollo profesional para practicantes de servicios para jóvenes. Algunas de ellas son:

Paso 1: Construir Consenso. Legisladores y políticos pueden reunir a grupos importantes – jóvenes, practicantes, administradores, empleadores, proveedores de fondos, WIBs (por sus siglas en inglés) y familias – para hablar sobre las habilidades necesarias para conectar de una mejor manera a todos los jóvenes con el desarrollo de la fuerza laboral y a las oportunidades y experiencias en sus áreas.

Paso 2: Establecer Requisitos. Algunas ciudades y estados ya comenzaron a establecer requisitos sobre el entrenamiento y habilidades para practicantes de servicios para jóvenes. Los KSAs pueden ser usados como bases para establecer esos requisitos en áreas y jurisdicciones en particular.

Paso 3: Maximizar y Combinar Fuentes de Recursos y Fondos. Legisladores y políticos pueden comparar las necesidades identificadas dentro de sus comunidades con los recursos para desarrollo profesional disponibles (entrenamiento, capacitación, además de asignación de fondos dentro de las regulaciones actuales) y crear un plan de recursos y fondos para maximizar los recursos actuales. Esto puede incluir la colaboración entre agencias para apoyar entrenamientos comunes, convocatorias o compartir ciertos conocimientos.

Paso 4: Requerir Metas de Desarrollo Profesional Ente los Sistemas en las Peticiones para Propuestas (RFPs por sus siglas en inglés). Los RFPs pueden tener preguntas específicas concernientes a los planes de la organización para el desarrollo profesional y requerir que todo el personal tenga cierto nivel de entrenamiento y habilidades.

Paso 5: Prover Oportunidades y Recursos para Entrenamiento. Muchas ciudades y estados han comenzado a proveer entrenamiento en áreas críticas a practicantes de servicios de jóvenes. Las KSAs podrían ser usadas como una guía para evaluar el entrenamiento necesitado en tu área y crear una serie de actividades para desarrollo profesional.

Con el rol tan importante que los adultos juegan en mejorar y tener un impacto positivo en los resultados de los jóvenes (una mayor participación comunitaria, tomar menos riesgos), el creciente enfoque político en una mayor inversión para crear oportunidades para nuestros jóvenes con “mayores necesidades,” y el elevado costo de rotación de personal (menor productividad, relaciones perdidas con los jóvenes), los legisladores y políticos NO pueden permitir el no proveer desarrollo profesional para practicantes del desarrollo de la fuerza laboral. Ya que existen una variada gama de habilidades, entrenamientos y certificados para el desarrollo profesional, y una limitada capacidad de la mayoría de las organizaciones que sirven a los jóvenes de proveer su propio entrenamiento [una encuesta reveló que el presupuesto promedio para el desarrollo profesional de las organizaciones de servicios humanos fue de \$5000 al año. (Test, Flowers, Hewitt, and Solow, 2004)], los legisladores y políticos pueden jugar un rol importante identificando las necesidades de las comunidades e impulsar recursos comunitarios para crear un sistema de desarrollo profesional comprehensivo para los profesionistas en el desarrollo de la fuerza laboral.

Para mayor información sobre colaboración entre sistemas y para la implementación de un desarrollo profesional para practicantes de servicios para los jóvenes en tu área, favor de contactar a la Alianza Nacional para la Fuerza Laboral con Discapacidades en www.ncwd-youth.info.

Referencias y Recursos

Nota: todas las referencias son dejadas en inglés en caso de que el lector guste consultar o dar seguimiento a los artículos y publicaciones originales.

Blackorby, J. & Wagner, W. (1996). Longitudinal post school outcomes of youth with disabilities: Findings from the national longitudinal transition survey. *Exceptional Children*, 62(5), 399-413.

Bouffard, S. & Little, P. (2004). *Promoting Quality Through Professional Development: A Framework for Evaluation*. Boston, MA; Harvard Family Research Project, Harvard Graduate School of Education.

(<http://www.gse.harvard.edu/hfrp/projects/afterschool/resources/issuebrief8.html>)

Center for School and Community Services, Academy for Educational Development. (2002). *BEST strengthens youth worker practice: An evaluation of building exemplary systems for training youth workers*. New York: Author.

(www.aed.org/ToolsandPublications/upload/best.pdf or http://nti.aed.org/assets/doc/BEST-final_report.doc).

Costley, J. (1998). *Building a professional development system that works for the field of out-of-school time*. Wellesley, MA: National Institute on Out-of-School Time, Center for Research on Women, Wellesley College.

Eccles, J. S., & Gootman, J. A. (Eds.). (2002). *Community programs to promote youth development*. Washington, DC: National Academy Press.

Ewing Marion Kauffman Foundation. (2001). *Youth development policy: What American foundations can do*. Waltham, MA: Andrew Hahn.

Fitz-Enz, J (2000). *The ROI of Human Capital*. New York, NY. AMACOM

Goodwill Industries International, Inc. (2002). *Strategies for developing a 21st century youth services initiative*. Bethesda, MD: Goodwill Industries International, Inc.

Hall, A. H., & Cassidy, D. J. (2002). An assessment of the North Carolina School-Age Child Care Accreditation Initiative. *Journal of Research in Childhood Education*, 17, 84–96.

Institute for Educational Leadership Center for Workforce Development. (1993). *An Overview of Skill Standards Systems in Education & Industry, Systems in the U.S. and Abroad Volume I*. Washington, DC. Joan Wills.

McLaughlin, M. W. (2000). *Community counts: How youth organizations matter for youth development*. Washington, DC: Public Education Network.

National Clearinghouse for Youth Development Practitioner Apprenticeship Programs. (n. d.). *Lessons learned*. Baltimore, MD: Sar Levitan Center, Johns Hopkins University. Retrieved March 4, 2004 from <http://www.levitan.org/ypa/LessonsLearned.htm>.

National Collaborative on Workforce and Disability for Youth. (2004). *Knowledge, Skills and Abilities of Youth Service Practitioners: The Centerpiece of a Successful Workforce Development System*. <http://www.ncwd-youth.info/assets/background/ksa.doc> or <http://www.ncwd-youth.info/assets/background/ksa.pdf>.

National Institute on Out-of-School Time, & Academy for Educational Development Center for Youth Development and Policy Research. (2003). *Strategic plan: Building a skilled and stable out-of-school time workforce*. Wellesley, MA: Author. (www.niost.org/about/stategic_plan_building_skilled.pdf (Available only in Acrobat file).

NICHD Early Child Care Research Network. (2001). Nonmaternal care and family factors in early development: An overview of the NICHD Study of Early Child Care. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 2, 457–492.

Norris, D. J. (2001). Quality of care offered by providers with differential patterns of workshop participation. *Child & Youth Care Forum*, 30, 111–121.

Rosenthal, R., & Vandell, D. L. (1996). Quality of care at school-aged child-care programs: Regulatable features, observed experiences, child perspectives, and parent perspectives. *Child Development*, 67, 2434–2445.

Sum, A. et al. (2002) *Left Behind in the Labor Market: Labor Market Problems of the Nation's Out-of-School, Young Adult Populations*. Center for Labor Market Studies, Northeastern University. Prepared for the Alternative Schools Network, Chicago, IL.

Sum, A. and Khatiwada, I. with Palma, S. and Peron, S. (2004). *Still young, restless and jobless: The growing employment malaise among U.S. teens and young adults*. Boston, MA: Center for Labor Market Studies, Northeastern University. Retrieved March 2, 2004 from www.nyec.org/CLS&JAG_report.pdf. (Available only in Acrobat file).

Swanson, C.B. (2004). *Who Graduates? Who Doesn't? A Statistical Portrait of Public High School Graduation, Class of 2001*. Washington, DC: The Urban Institute.

Test, D., Flowers, C., Hewitt, A., & Solow, J. (2004, October). Training Needs of Direct Support Staff. *Mental Retardation: Vol.42, No. 5*, pp.327-337.

Tolman, J., Pittman, K., Yohalem, N., Thomases, J., & Trammel, M. (2002). *Moving an out-of-school agenda: Lessons across cities*. Takoma Park, MD: Forum for Youth Investment.

U.S. Department of Health and Human Services, Administration for Children and Families. (2003) *Final Report of the White House Task Force for Disadvantaged Youth*. Washington, DC. Retrieved November 30, 2004 from <http://www.ncfy.com/disadvantaged/report.htm>

U.S. Department of Labor Employment and Training Administration. (2004). *Proposed*

WIA Reauthorization Approach. Washington, DC. Retrieved November 30, 2005 from <http://www.doleta.gov/budget/04legprop.pdf> (Available only in Acrobat file).

U.S. Department of Labor Employment and Training Administration. (2000). *Youth Development Practitioner Apprenticeship* (Training and Employment Information Notice No. 8-00). Washington, DC: U.S. Government Printing Office. Retrieved November 25, 2003 from www.doleta.gov/youth_services/pdf/yatein.pdf.

U.S. Department of Labor Employment and Training Administration. (1998). *Overview of the Workforce Investment Act (Public Law 105-220)*. Washington, DC. Retrieved March 4, 2004 from www.doleta.gov/usworkforce/Runningtext2.htm.

Westat & Policy Studies Associates. (2001). *The longitudinal evaluation of school change and performance (LESCP) in Title 1 schools. Final report, volume 2: Technical report*. Rockville, MD and Washington, DC: Author. [Available at www.policystudies.com/studies/school/lescpl.html.]

Youth Development Institute. (1998). *Core Competencies of Youth Work*. New York, NY: Fund for the City of New York. Retrieved on March 18, 2004 from www.fcny.org/html/youth/coreCompetencies/content.html

La Alianza Nacional para la Fuerza Laboral con Discapacidades para los Jóvenes (NCWD/Youth) esta compuesta de socios con experiencia con las discapacidades, educación, empleo y asuntos con el desarrollo de la fuerza laboral. NCWD/Youth se encuentra localizado en el Instituto para el Liderazgo Educativo en Washington, DC. Esta Alianza se encarga de asistir a sistemas de desarrollo para la fuerza laboral estatal y local para integrar a jóvenes con discapacidades en su estrategia de servicios. Este resumen informativo fue escrito por Patricia Gill de la Coalición Nacional del Empleo para los Jóvenes. Para obtener esta publicación por favor contacte a la Coalición al 877-871-0744 de forma gratuita o por correo electrónico a contact@ncwd-youth.info. Este resumen informativo es parte de una serie y publicaciones preparada por NCWD/Youth. Todas las publicaciones pueden ser localizadas en la página de internet de NCWD/Youth en esta dirección www.ncwdyouth.info. Suscríbase en nuestra página de internet para que sea notificado de publicaciones futuras. Este documento fue desarrollado por la Alianza Nacional para La Fuerza Laboral con Discapacidades para los Jóvenes, Financiado con donaciones de la Oficina de Discapacidades y Políticas de Empleo del Departamento del Trabajo, # E-9-4-1-0070. Las opiniones contenidas en esta publicación no necesariamente reflejan las posiciones del Departamento del Trabajo. Tampoco alguna mención de productos comerciales u organizaciones implican el endoso del Departamento del Trabajo. Cualquier individuo puede reproducir este documento. Favor de dar crédito a la fuente original y al apoyo de los fondos federales.



NCWD/Youth
1-877-871-0744 (número gratuito)
1-877-871-0665 (TTY número gratuito)
<http://www.ncwd-youth.info>
contact@ncwd-youth.info